

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai
(Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang)**

Oleh :
Arie Dzulhijjah*)
Hadi Sunaryo)**
Khalikussabir*)**

Email :
dzulhijjaharie@gmail.com
hadifeunisma@gmail.com
khalikussabir_fe@unisma.ac.id

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This research was conducted at the Human Resources Development and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Malang City. The purpose of this study is to examine and analyze the influence of the work environment, work discipline and supervision on the performance of employees of the Human Resources and Human Resources Development Agency (BKPSDM) Malang.

The variables used are the work environment, work discipline and supervision as independent variables, while the employee performance variable is the dependent variable. The sample used in this study was 44 employees, using quantitative methods. Data collection methods by collecting primary and secondary data. The analysis used includes instrument testing, classic assumption tests, normality tests, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination test using multiple regression analysis using SPSS 26 for Windows software. The results showed that the variables of work environment, work discipline and supervision had a simultaneous or partial effect on employee performance.

Keywords: *Work environment, work discipline, supervision, performance.*

Pendahuluan

Sumber energi manusia tercantum salah satu faktor dalam organisasi serta mempunyai kedudukan yang sangat berarti dalam sesuatu aktivitas organisasi. Keberadaan sumber energi manusia didalam sesuatu organisasi maupun industri memegang sesuatu peranan yang sangat berarti. Pada masa industri 4.0 dikala ini sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang bermutu sebab maju mundurnya instansi tergantung pada mutu SDM ataupun pegawai dalam industri tersebut. Sari

dan Aziz (2019: 1) mengemukakan manusia merupakan salah satu komponen organisasi penentu tercapainya visi serta misi organisasi ataupun industri.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang adalah suatu lembaga pemerintah yang memiliki tugas melakukan penataan serta penerapan kebijakan wilayah pada bidang kepegawaian dan melakukan tugas wewenang yang dilimpahkan Pemerintah kepada Walikota selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi. Pada era uang pesat ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang dituntut dalam tingkatkan kinerja pegawai dalam melayani masyarakat baik dari segi sarana publik ataupun pelayanan pegawainya.

Kinerja pegawai sangat dicermati sebab kinerja yang besar dari seseorang pegawai bias tingkatkan kinerja secara totalitas. Kinerja pemerintah pada BKPSDM Kota Malang kerap menjadi atensi masyarakat, dengan mengingat masih banyaknya peristiwa tentang rendahnya kinerja pegawai di kantor pemerintahan. Dengan kata lain masyarakat menuntut pegawai pemerintah untuk bekerja dengan lancar, bersih, atau dengan tata kelola yang baik. Menurut Tamin (2004) ada sekitar empat juta pegawai negeri di seluruh Indonesia hanya 40% yang profesional.

Untuk mengoptimalkan produktivitas pegawai, diperlukan lingkungan kerja yang nyaman sebagai prasyarat untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Kondisi lingkungan yang memungkinkan membantu pegawai fokus pada pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pekerja membantu mengurangi kebosanan dan berharap dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi fisik instansi yang tidak terorganisir dan ruang kerja yang tidak disukai dapat menjadi penghalang untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Setiap orang membutuhkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja yang maju membantu meningkatkan kinerja pegawai. Peraturan pemerintah 1980 nomor 30 tentang disiplin pegawai negeri adalah contoh paling penting. Namun kinerja pegawai negeri masih mengkhawatirkan. Oleh karena itu, penerapan disiplin adalah sesuatu yang harus dipertimbangkan oleh pegawai ketika melakukan pekerjaan. Dengan kata lain disiplin dibentuk tidak hanya sebagai masalah kepatuhan tetapi juga sebagai sikap dan perilaku dimana pegawai sendiri bertanggungjawab dan berkewajiban untuk mendisiplinkan tugas yang dilakukan.

Pengawasan adalah tindakan pemimpin pada karyawan untuk memastikan bahwa kinerja karyawan berada dijalurnya. Jika tidak diawasi dengan baik, karyawan dapat bertindak sendiri, dan bahkan menyebabkan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku di perusahaan. Selain itu, pengawasan memungkinkan Anda untuk memantau berbagai hal yang dapat membahayakan organisasi atau perusahaan.

Pada pemaparan latar belakang maka rumusan masalah yang diambil pada penelitian ini adalah bagaimana deskripsi dari Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan baik secara simultan maupun parsial di BKPSDM Kota Malang?

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui deskripsi lingkungan kerja, disiplin kerja, pengawasan dan kinerja pegawai secara simultan maupun parsial di BKPSDM Kota Malang.

Tinjauan Teori

Kinerja

Mangkunegara (2012:9) menyatakan bahwa “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, kinerja pegawai merupakan hal yang sangat menentukan kualitas perusahaan”.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang menjadi pengaruh kinerja pegawai menurut Kasmir

(2016:193) yaitu:

1. Kepribadian
2. Pengetahuan
3. Loyalitas
4. Rancangan pekerjaan
5. Lingkungan
6. Motivasi
7. Kemampuan

Lingkungan Kerja

Menurut Sidanti (2015:46) “Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi”.

Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sidanti (2015:27) mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yaitu:

1. Warna
Meningkatkan efisiensi kerja karyawan adalah faktor penting. Terutama warna mempengaruhi kondisi jiwa mereka.
2. Kebersihan lingkungan kerja
Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang di tempat kerja.

3. Penerangan

Dalam kaitannya penerangan bukan hanya penerangan listrik, tetapi termasuk sinar matahari. Untuk melakukan tugasnya, karyawan juga membutuhkan pencahayaan yang tepat.

4. Pertukaran udara

Udara yang masuk tepat dari ventilasi yang tersedia dapat meningkatkan kebugaran pegawai.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2014:19) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang.”

Bentuk disiplin yang baik menurut Simamora (2012:4) yaitu :

1. Kesadaran karyawan yang tinggi akan kinerja
2. Antusiasme yang tinggi untuk bekerja
3. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
4. Menumbuhkan rasa memiliki dan rasa solidaritas
5. Meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas pegawai

Pengawasan

Pengawasan menurut Terry dalam Toding (2016:388) mengatakan bahwa “pengawasan adalah suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Tujuan Pengawasan

Tujuan pengawasan menurut Adisasmita dalam Toding (2016:388) yaitu :

1. Mengantisipasi kecurangan.
2. Pelaksanaan tugas tepat sesuai kebijakan, rencana dan perintah.
3. Membina kepercayaan masyarakat.
4. Menjamin kepuasan masyarakat.
5. Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Sedarmayanti (2017) “mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga akan mencapai hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti bahwa keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang itu bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan

kerja yang baik dalam suatu perusahaan akan membuat pegawai merasa nyaman sehingga kinerja pegawai tersebut dapat meningkat”.

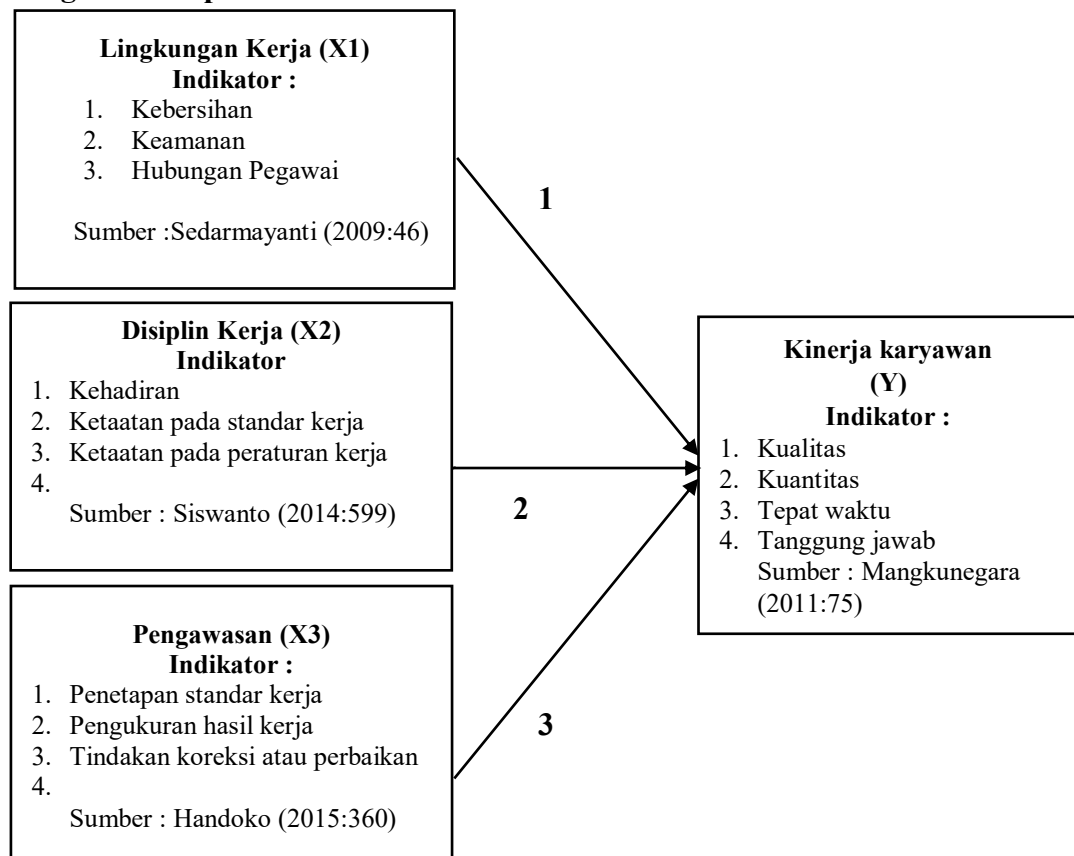
Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasibuan (2010) “mengatakan disiplin yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan”. Dalam hal ini para pimpinan diharuskan memberikan contoh disiplin yang tinggi, agar pegawainya dapat melakukan hal tersebut. Seorang pemimpin dikatakan efektif apabila dapat menciptakan disiplin yang tinggi dalam perusahaannya. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memanfaatkan waktu kerja sebaik-baiknya.

Hubungan Pengawasan terhadap Kinerja

Menurut Effendi (2014:152) mengemukakan bahwa “pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat esensial, sebaik apa pun tindakan pekerjaan tanpa adanya dilaksanakan pengawasan pekerjaan itu tidak dapat dikatakan berhasil”. Pengawasan yang terlaksana dan tepat akan membuat kinerja pegawai semakin tinggi sesuai dengan rencana perusahaan.

Kerangka Konseptual



Keterangan :

1. Sahlan (2015)
2. Azwar (2015)
3. Sondole (2015)

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu terdapat hipotesis yaitu terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini juga bisa ditafsirkan sebagai upaya untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran menggunakan pendekatan atau metode ilmiah. Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang ada 44 pegawai.

Pada penelitian ini analisis data menggunakan statistik deskriptif dan statistik parametrik inferensial dengan bantuan program SPSS. Analisis ini bertujuan memperkirakan perubahan besarnya pengaruh dari satu atau lebih kejadian menggunakan pendekatan statistik. Pada penelitian ini pengambilan data menggunakan media kuesioner atau angket, angket dalam penelitian ini bersifat tertutup yang artinya diberikan langsung kepada responden.

Pembahasan

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang dibentuk sejak diberlakukannya UU No. 22 tentang pemerintah daerah pada tahun 1999 dan Peraturan No. 25 tentang kewenangan pemerintah dan pemerintah provinsi pada tahun 2000, sehingga meningkatkan kewenangan Pemerintah Kota Malang dan ada perubahan dalam struktur organisasi organisasi regional, salah satunya adalah organisasi regional resmi di bidang kepegawaian, yaitu organisasi layanan sipil lokal di Malang menurut Peraturan Daerah No. 10 tahun 2000.

Berdasarkan data klasifikasi responden yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner, jumlah responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 26 sedangkan perempuan 18, sehingga disimpulkan bahwa jumlah pegawai laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan.

Berdasarkan pendidikan terakhir yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner didapatkan pendidikan terakhir SLTA sederajat sebanyak 25% pegawai, S1 sebanyak 57% dan S2 sebanyak 18%.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa usia dari responden pegawai BKPSDM yaitu pada usia 21-35 tahun sebanyak 23 pegawai atau 52%, pada usia 36-45 tahun sebanyak 13 pegawai atau 30% dan

pada usia 46-58 tahun sebanyak 8 pegawai atau 18%. Sehingga dapat disimpulkan responden pada usia 21-35 tahun menjadi yang paling dominan atau terbanyak.

Metode Analisis

Uji Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji dijelaskan bahwa dalam penelitian ini sudah lolos Uji Instrumen (Uji Validitas dan reabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas) sehingga peneliti tidak perlu memaparkan kembali penjelasannya satu per satu.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linier berganda yang diterapkan sebagai berikut:

$$Y = -10,875 + 0,285X_1 + 0,320X_2 + 1,126X_3$$

Ket:

Y	: Kinerja Pegawai
a	: Konstanta
b	: Koefisien regresi
e	: <i>Error</i>
X_1	: Lingkungan Kerja
X_2	: Disiplin Kerja
X_3	: Pengawasan

- Konstanta -10,875 memperlihatkan ketika lingkungan kerja, disiplin kerja serta pengawasan nilai = 0, kinerja pegawai memiliki nilai -10,875.
- B1 memperlihatkan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh positif, yang berarti jika variabel lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai cenderung meningkat.
- B2 memperlihatkan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif, artinya ketika disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai meningkat.
- B3 menunjukkan nilai variabel pengawasan menunjukkan pengaruh positif, artinya apabila variabel pengawasan meningkat maka kinerja pegawai meningkat.

Uji F

Hasil uji f di peroleh hasil signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang di ajukan yaitu bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai telah dapat diterima. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan layak digunakan untuk menduga variabel kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.

Uji t

Berdasarkan hasil uji dasar pengambilan keputusan uji t dapat dilakukan dengan salah satu cara yaitu berdasarkan t hitung dan berdasarkan nilai signifikan. Dilihat pada hasil dari tingkat probabilitasnya bahwa tingkat signifikan untuk variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan memiliki tingkat signifikan kurang dari probabilitas yang artinya hipotesis dapat diterima, dengan demikian setiap variabel dinyatakan berpengaruh. Pada kasus ini peneliti condong menggunakan dasar pengambilan keputusan dengan melihat perbandingan signifikansi.

Koefisien Determinasi R^2

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa variabel independen lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan memiliki kontribusi terhadap variabel dependen dan didukung oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam studi kesalahan estimasi standar.

Pembahasan Implikasi Hasil Penelitian

Lingkungan kerja dengan indikator kebersihan, keamanan, dan hubungan pegawai, direfleksikan indikator kebersihan dengan pernyataan “kebersihan didalam ruangan membuat saya nyaman dalam bekerja” dan kebersihan diluar/lingkungan ruangan membuat nyaman dalam bekerja. Sedangkan yang mendapat penilaian terendah pada indikator hubungan pegawai dengan pernyataan, saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, dan Kebersihan diluar/lingkungan ruangan membuat nyaman dalam bekerja. Walaupun indikator hubungan pegawai mendapat skor terendah pada lingkungan kerja namun persepsi dari Pegawai BKPSDM Kota Malang cenderung sangat setuju dengan lingkungan kerja saat ini sesuai dengan yang dirasakan.

Disiplin kerja dengan indikator kehadiran, ketaatan pada standar kerja, dan ketaatan pada peraturan kerja. Direfleksikan indikator kehadiran dengan pernyataan “Saya datang tepat waktu dalam bekerja (menaati peraturan jam gerakan 7,30)”. Sedangkan yang mendapat penilaian terendah pada indikator ketaatan pada peraturan kerja dengan pernyataan “Saya selalu patuh menjalankan perintah instansi”. Walaupun indikator ketaatan pada peraturan kerja mendapat skor terendah pada disiplin kerja namun persepsi dari Pegawai BKPSDM Kota Malang cenderung sangat setuju dengan disiplin kerja pada instansi.

Pengawasan dengan indikator penetapan standar kerja, pengukuran hasil kerja dan tindakan koreksi atau perbaikan. Direfleksikan indikator penetapan standar kerja dengan pernyataan “Diperlukan standar kerja untuk mengukur tingkat kinerja pegawai” Sedangkan yang mendapat penilaian terendah indikator penetapan standar kerja dan pengukuran hasil kerja dengan pernyataan “Hasil kerja saya lebih efektif dari standar yang telah dibuat” dan “pengukuran untuk menentukan hasil kerja”. Walaupun indikator penetapan standar kerja dan pengukuran hasil kerja mendapat skor terendah pada pengawasan namun persepsi

dari Pegawai BKPSDM Kota Malang cenderung sangat setuju dengan pengawasan yang ada pada instansi.

Kinerja dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan tanggung jawab. Direfleksikan indikator ketepatan waktu dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu”. Sedangkan yang mendapat penilaian terendah indikator kuantitas dengan pernyataan “saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan jumlah yang ditargetkan. Walaupun indikator kuantitas mendapat skor terendah pada kinerja namun persepsi dari Pegawai BKPSDM Kota Malang cenderung sangat setuju.

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dijelaskan bahwa pada hasil analisis variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Sahlan (2015), lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulut Cabang Airmadidi

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, dijelaskan bahwa pada hasil analisis variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Azwar (2015). Yang mana hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang.

Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, dijelaskan bahwa pada hasil analisis variabel pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sondole (2015) yang mana variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina Unit Pemasaran Terminal BBM Bitung.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Responden dalam penelitian ini terdapat 44 responden yang merupakan pegawai BKPSDM Kota Malang. Berdasarkan pengujian serta data-data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan regresi linear berganda maka didapat kesimpulan sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja diukur melalui indikator kebersihan, keamanan, dan hubungan pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, berdasarkan uji regresi linear berganda.

- b. Disiplin kerja diukur melalui indikator kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, berdasarkan uji linear berganda.
 - c. Pengawasan diukur melalui indikator penetapan standar kerja, pengukuran hasil kerja, tindakan koreksi atau perbaikan. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, berdasarkan uji linear berganda.
 - d. Kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab.
2. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.
 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.
 4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.
 5. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.

Keterbatasan

1. Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang, sehingga hasil penelitian ini hanya dapat digunakan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.
2. Penelitian ini untuk memperoleh hasil dari sebaran kuesioner harus datang ke lokasi langsung sehingga peneliti tidak bisa mengantisipasi responden yang asal menjawab.
3. Penelitian ini menguji variabel-variabel seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan. Meskipun ada banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Saran

1. Bagi Instansi
 - a. Kinerja dijelaskan kuantitas mempunyai skor terendah daripada lainnya, disarankan pada pegawai BKPSDM Kota Malang untuk mempersiapkan segala penyelesaian sesuai yang ditargetkan pada instansi, perlu dilakukan sosialisasi perihal tentang metode kerja agar secara kuantitas dapat ditingkatkan.
 - b. Lingkungan kerja dijelaskan bahwa nilai terendah yaitu mengenai hubungan pegawai, disarankan untuk lebih menjalin hubungan baik dengan rekan kerja agar lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas.
 - c. Disiplin kerja dijelaskan bahwa nilai terendah yaitu dalam ketaatan pada peraturan kerja, disarankan untuk lebih mematuhi aturan yang ada agar kinerja pegawai lebih baik lagi.

d. Pengawasan dijelaskan bahwa nilai terkecil yaitu standar kerja dan pengukuran hasil kerja, perlu adanya aksi nyata pada pegawai dalam pengawasan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini, peneliti menyarankan peneliti lain untuk mengukur kinerja pegawai bisa menambah variabel dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Aziz, 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pegawai Rocky Plaza Hotel Padang*.

Mangkunegara, A. P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama

Sidanti, 2015. *pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun*. Jurnal Jibeka, 9(1), 44-53.

Toding, A. Y. 2015. *Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pipit Mutiara Indah Di Desa Pengaruh Pengawasan Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan*. Sumber, 5, 3527-21.

Sedarmayanti, 2017. ” *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*”, Mandar Maju, Bandung.

Hasibuan, Malayu. S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksarasama dengan sebelumnya

Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Edisi ke 7. Semarang: Universitas Diponegoro.

Priyono, A. A. 2015. *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.

Lampiran

1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Total Colleration	r Table	Keterangan
KINERJA PEGAWAI	Y1	0,562	0,2455	VALID
	Y2	0,563	0,2455	
	Y3	0,490	0,2455	
	Y4	0,487	0,2455	
	Y5	0,300	0,2455	
	Y6	0,815	0,2455	
	Y7	0,828	0,2455	
	Y8	0,696	0,2455	
LINGKUNGAN KERJA	X1.1	0,676	0,2455	VALID
	X1.2	0,572	0,2455	
	X1.3	0,834	0,2455	
	X1.4	0,759	0,2455	
	X1.5	0,378	0,2455	
	X1.6	0,830	0,2455	
DISIPLIN KERJA	X2.1	0,633	0,2455	VALID
	X2.2	0,574	0,2455	
	X2.3	0,396	0,2455	
	X2.4	0,779	0,2455	
	X2.5	0,556	0,2455	
	X2.6	0,472	0,2455	
PENGAWASAN	X3.1	0,699	0,2455	VALID
	X3.2	0,572	0,2455	
	X3.3	0,901	0,2455	
	X3.4	0,872	0,2455	
	X3.5	0,682	0,2455	
	X3.6	0,892	0,2455	

Sumber : Data Primer Diolah 2020

2. Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
	Lingkungan kerja (X1)	0.769	RELIABEL
	Disiplin kerja (X2)	0.703	RELIABEL
	Pengawasan (X3)	0.866	RELIABEL
	Kinerja Pegawai (Y)	0.738	RELIABEL

Sumber : Data Primer Diolah 2020

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47686928
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.066
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber Data Primer Diolah 2020

4. Analilis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.875	6.118		-1.778	.083
	TOTALX1	.285	.129	.205	2.205	.033
	TOTALX2	.320	.122	.243	2.616	.012
	TOTALX3	1.126	.130	.779	8.635	.000

Sumber Data Primer Diolah 2020

5. Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
X1 (Lingkungan Kerja)	0,259	3,858	Bebas Multikolinearitas
X2 (Disiplin Kerja)	0,922	1,085	Bebas Multikolinearitas
X3 (Pengawasan)	0,270	3,704	Bebas Multikolinearitas

6. Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig	Keterangan
X1	0,955	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X2	0,992	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X3	0,680	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.211	3	64.737	27.610	.000 ^b
	Residual	93.789	40	2.345		
	Total	288.000	43			

8. Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-10.875	6.118		.083
	TOTALX1	.285	.129	.205	.033
	TOTALX2	.320	.122	.243	.012
	TOTALX3	1.126	.130	.779	.000

Sumber : Data Primer Diolah 2020

9. Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.650	1.53125

Sumber : Data Primer Diolah 2020